

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA IMPORTACIONES Y MARKETING
COLOMBIANA S.A.S. DE PEREIRA**

**JESÚS DANIEL CASTAÑO OCAMPO
DANIELA BERMUDEZ MEJIA**

**UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL
PEREIRA
FEBRERO DE 2021**

**DISEÑO DEL SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL
TRABAJO PARA LA EMPRESA IMPORTACIONES Y MARKETING
COLOMBIANA S.A.S. DE PEREIRA**

Proyecto de grado para optar título de ing. industrial

JESÚS DANIEL CASTAÑO OCAMPO

CC. 1.088.023.685

DANIELA BERMUDEZ MEJIA

CC. 1.088.338.487

Director

Carlos Alberto Acevedo Losada

Ing. industrial, Especialista en Salud Ocupacional

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL

PEREIRA

FEBRERO DE 2021

NOTA OBTENIDA

APROBADO

AGRADECIMIENTOS

La culminación de este trabajo es producto de nuestros propósitos y esfuerzos, que, sin el acompañamiento del Todopoderoso, nuestras familias, compañeros y apoyo de nuestros formadores, no hubiera sido posible.

A ellos Gracias

RESUMEN

El proyecto está basado en el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S., de la ciudad de Pereira, tendiente a garantizar la salud de la población trabajadora y protección al medio ambiente, todo esto enmarcado en la normativa legal vigente para Colombia en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

ABSTRACT

The project is based on the design of an Occupational Health and Safety Management System for the company IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA SAS, of the city of Pereira, aimed at guaranteeing the health of the working population and protection of the environment, all This is framed in the current legal regulations for Colombia on Occupational Safety and Health.

TABLA DE CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	9
1. JUSTIFICACIÓN.....	10
2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	11
2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	11
2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA.....	11
2.2.1 Sistematización	12
3.1 OBJETIVO GENERAL	13
3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	13
4. MARCOS REFERENCIALES	15
4.1 MARCO LEGAL	15
4.2 MARCO TEORICO	20
4.3 MARCO CONCEPTUAL	26
5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	35
5.1 INFORMACION DE LA EMPRESA.....	35
5.2 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	52
5.3 EXIGENCIAS LEGALES.....	53
5.4 DIAGNOSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD	53
5.5 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	54
5.6 POLITICA DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS.....	55
5.7. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL	55
5.8 POLITICA DE AUDITORIA INTERNA.....	55
5.9 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL	56
5.10 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST	56
5.11 CAPACITACION DE INDUCCION	58
5.12. RESPONSABILIDADES DEL SG-SST	59
5.13 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES	59

5.14. CUSTODIA DE HISTORIAS CLINICAS.....	59
5.15 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA	59
5.16 EVALUACION DE CONTRATISTAS	59
5.17 PLAN DE EMERGENCIA Y ANALISIS DE VULNERABILIDAD	60
5.18 REGISTRO DE ENTREGA DE EPP Y DOTACION.....	61
5.19 INDICADORES	61
5.20 PRESUPUESTO.....	61
5.21 PLAN ANUAL DE TRABAJO	61
5.22 MODELO PARA COSTEAR ACIIDENTE DE TRABAJO	61
6.CONCLUSIONES	62
7.RECOMENDACIONES	63
8. BIBLIOGRAFIA	65

PRESENTACIÓN

“El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. y no debe afectarse su salud en razón de ello.”¹

La seguridad y Salud en el Trabajo se encarga de proteger la salud física, mental, social y espiritual de los trabajadores. El SG-SST, se caracteriza por su adaptabilidad al tamaño y características de la empresa, para centrarse en la identificación y control de los peligros y riesgos asociados con su actividad.

La empresa IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S. aborda la prevención de las lesiones y enfermedades laborales, la protección y promoción de la salud de los trabajadores, a través de la implementación de un método lógico y por etapas cuyos principios se basan en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar) y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora.

El desarrollo articulado de estos elementos permitirá cumplir con los propósitos del SG-SST.

el presente trabajo consiste en el **Diseño del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)** para la empresa IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S., dando cumplimiento al mandato de Ley (ley 9/79, Decreto 614/84, Decreto-Ley 1295/94 y resolución 1016/89 Decreto 1072 de 2915, entre otros), así mismo se presentará una propuesta que ayude a la empresa de modo que los trabajadores de dicha organización puedan contar con un ambiente de trabajo seguro en las diferentes obras ya que los riesgos no siempre van hacer los mismos.

¹ Artículo 25 de la Constitución Nacional

1. JUSTIFICACIÓN

La Seguridad y Salud en el Trabajo actualmente representa una de las herramientas de gestión más importantes para mejorar la calidad de vida laboral en las empresas y con ella su competitividad. Esto es posible siempre y cuando la empresa promueva y estimule en todo momento la creación de una cultura en seguridad y salud laboral que debe estar sincronizada con los planes de calidad, mejoramiento de los procesos y puestos de trabajo, productividad, desarrollo del talento humano y la reducción de los costos operacionales.

De acuerdo a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y, la legislación colombiana en materia de seguridad y salud en el trabajo enmarcado en el Decreto Único Reglamentario del sector del trabajo (Decreto 1072 de 2015), se evidencia la necesidad de diseñar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.** para dar cumplimiento con la normatividad legal vigente

Las circunstancias mencionadas justifican el diseño de un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo al interior de la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.** que oriente, ejecute y evalúe las acciones encaminadas a asegurar el bienestar integral de todos sus colaboradores.

2. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.**, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 del 2015 (Libro 2- Parte 2 - Título 4 - Capítulo 6 - Artículo 1 al 37), la Resolución 0312 del 2019 y la normatividad vigente, ha decidido adoptar el diseño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), que tiene como propósito la estructuración de la acción conjunta entre **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.** y sus trabajadores, en la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a través del mejoramiento continuo de las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

2.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

El personal que labora en la empresa está expuesto a una serie de riesgos agresivos para la salud y el medio ambiente, asociados a la actividad laboral, que además pueden impactar su patrimonio y llegar a ser sancionada ante el no cumplimiento de las exigencias legales en Seguridad y salud del trabajo.

Por lo anterior se plantea lo siguiente:

¿Es necesario diseñar el SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SGSST), para la empresa IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S. con el fin de preservar la salud y bienestar de todos sus empleados, generando actividades de prevención hacia riesgos, accidentes de trabajo y enfermedades laborales?

2.2.1 Sistematización

¿Cuál es el diagnóstico o situación problema que vive actualmente la empresa en cuanto a condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de este?

¿Cuáles son las políticas de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.?**

¿Cuáles son las actividades por realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.?**

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Realizar el Diseño del SISTEMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO para la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.** de Pereira, Risaralda.

3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Realizar una revisión del marco legal colombiano
- Caracterizar los procesos llevados a cabo
- Realizar un diagnóstico integral sobre las condiciones de trabajo y salud para los trabajadores de la empresa **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.**, que permita encaminar acciones tendientes a controlar las condiciones agresivas que puedan afectar sus trabajadores, el medio ambiente y su patrimonio. Dicho diagnóstico se hace a partir de una evaluación inicial, que permitirá:
 - Revisar y/o diseñar las Políticas en Seguridad y Salud en el Trabajo, no consumo de alcohol ni sustancias psicoactivas y Medio Ambiente de la empresa, entre otras, según sea el caso
 - Proponer y determinar patrones para el buen funcionamiento del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) o vigía.
 - Determinar actividades a realizar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, según lo exigido en el decreto 1072 de 2015, entre otros.

- Proponer un modelo para la evaluación de costos en caso de accidentalidad laboral

4. MARCOS REFERENCIALES

4.1 MARCO LEGAL

La integridad de la vida y la salud de los trabajadores constituyen una preocupación de interés público, en el que participan el gobierno y los particulares (Ley 9/79).

El aspecto Legal está dado por lineamientos constitucionales, convenios internacionales de la OIT, normas generales del Código Sustantivo del Trabajo y además por:

NORMA	CONTENIDO
<ul style="list-style-type: none">• CÓDIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO	Cuyo objeto es lograr la justicia en las relaciones que surgen entre empleadores y trabajadores, dentro de un espíritu de coordinación económica y equilibrio social.
<ul style="list-style-type: none">• Ley 9 de 1979 título III salud ocupacional	Esta ley trata sobre la prevención y protección del trabajador acerca de todas aquellas situaciones que afecten de manera directa la salud de la persona, además de todos los riesgos que afectan al trabajador como son el físico, el químico, biológico, orgánico, mecánico entre otros. Además, muestra las disposiciones y la reglamentación concernientes a los empleadores, contratistas y trabajadores.
<ul style="list-style-type: none">• RESOLUCIÓN 2400 DE 1979.	Conocida como el "Estatuto General de Seguridad", trata de disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.
<ul style="list-style-type: none">• DECRETO 586 DE 1983	Establecimiento comités de salud ocupacional

<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 614 DE 1984 	<p>“Artículo primero: El presente decreto determina las bases de organización y Gerencia gubernamental y privada de la Salud Ocupacional en el País, para la posterior constitución de un Plan Nacional Unificado en el campo de la prevención de los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo...”</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 2013 DE 1986 	<p>Por la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 1016 DE 1989 	<p>Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 2177 DE 1989 	<p>Por el cual se desarrolla la Ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la Organización Internacional del Trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas inválidas.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 13824 DE 1989 	<p>Medidas de protección de salud.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 1792 DE 1990 	<p>Por la cual se adoptan valores permisibles para la exposición ocupacional al ruido.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • LEY 50 DE 1990 	<p>Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • LEY 100 DE 1993 	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1295 DE 1994 	Por el cual se determina la organización y Gerencia del Sistema General de Riesgos Profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1771 DE 1994 	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1772 DE 1994 	Por el cual se reglamenta la afiliación y las cotizaciones al Sistema General de Riesgos Profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1281 DE 1994 	Por el cual se reglamentan las actividades de alto riesgo.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1833 DE 1994 	Determina la Gerencia y funcionamiento del Fondo de Riesgos Profesionales.
<ul style="list-style-type: none"> • LEY 336 DE 1996 	Por la cual se adopta el estatuto nacional de transporte".
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 16 DE 1997 	Artículo siete. Funciones del Comité Nacional de Salud Ocupacional. El Comité Nacional de Salud Ocupacional tendrá las siguientes funciones: Numeral 1. Asesorar y servir de órgano consultivo a la Dirección Técnica de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Consejo Nacional de Riesgos Profesionales, en materia de elaboración de Políticas en Salud Ocupacional e implementación del Plan Nacional de Salud Ocupacional

<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 001792 DE 1999 	Valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 171 DE 2001 FEBRERO 5 	“por el cual se reglamenta el Servicio Público de Transporte Terrestre Automotor de Pasajeros por Carretera”
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 176 DE 2001 FEBRERO 5 	“por el cual se establecen las obligaciones de las Empresas de Transporte Público Terrestre Automotor, se determina el régimen de sanciones y se dictan otras disposiciones”
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1607 DE 2002 	Por la cual se modifica la Tabla de Clasificación de Actividades Económicas para el Sistema General de Riesgos Profesionales y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 205 DEL 2003 	“... es función de la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social diseñar las políticas, normas, estrategias, programas y proyectos para el desarrollo del sistema general de riesgos profesionales.”
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 156 DE 2005 	Por la cual se adoptan los formatos de informe de accidente de trabajo y de enfermedad profesional y se dictan otras disposiciones.
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 2346 DE 2007 	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.

<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 2646 DE 2008 SOBRE EL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL. 	<p>En esta resolución está bien definida y clara la intención de establecer disposiciones y responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. También se establecen los diferentes parámetros que deben seguir los actores sociales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • LEY 1562 DE 2012 	<p>Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1443 DE 2013 	<p>Por el cual se modifica en parte el Decreto 0614/84, Res 1016/89 entre otros.</p>
<ul style="list-style-type: none"> • DECRETO 1072 DE 2015 	<p>Capítulo 6. Decreto único reglamentario del sector trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 1111 DE 2017 	<p>Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • RESOLUCIÓN 0312 de 2017 	<p>Estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>
<ul style="list-style-type: none"> • CIRCULAR 001 DE NOV. 2020 	<p>Registro ante el Ministerio de la autoevaluación</p>

4.2 MARCO TEORICO

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

En Colombia la implementación del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SGSST), existe desde los años 70 con la ley 9 del 1979; actualmente el decreto 1072 del 2015, obliga a todas las empresas a tener sistema gestión en seguridad y salud en el trabajo, el plazo que tienen las empresas para implementarlo, lo determinó el decreto 171 del 2016 el cual es hasta el 2017, dependiendo de la cantidad de los trabajadores.

“Decreto único 1072 de 2015, antes conocido como Programa de Salud Ocupacional (Resolución 1016 de 1989), busca identificar los peligros, evaluar y valorar los riesgos y establecer los respectivos controles, mediante la mejora continua del Sistema en las empresas y cumplir con la normatividad en materia de riesgos laborales.”²

La finalidad de la seguridad y salud en el trabajo está entre controlar los riesgos que puedan ocasionar impactos negativos en la salud de los trabajadores, desarrollar labores para la prevención y diagnóstico precoz de enfermedades profesionales, mediante el programa de medicina preventiva y del trabajo a demás analizar los factores de riesgo y así mejorar las condiciones de trabajo con el fin de reducir los niveles de accidentalidad.

“La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es una actividad multidisciplinaria dirigida a proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes.”

² Gobierno amplio por un año plazo para implementación del sistema de seguridad y salud en el trabajo. Disponible en: <http://www.mintrabajo.gov.co/febrero-2016/5791-gobierno-amplia-por-un-ano-plazo-para-implementar-el-sistema-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>.

El sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo comprende un conjunto de actividades encaminadas a la identificación, valoración y control de los peligros presentes en el entorno laboral; con el fin, de velar por el bienestar físico, mental y emocional de los trabajadores.

Es importante, implementar el sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo, puesto que se dictan normas encaminadas a la higiene y seguridad industrial, si se cumple con el SGSST el reporte de accidentes serán más bajos.

No se garantiza la eliminación inmediata de los peligros a los que los trabajadores están expuestos, pero si disminuirán las enfermedades, los accidentes de trabajo, lo que tendrá como consecuencia un aumento de productividad a demás mejorará el ambiente laboral.

-COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Política de seguridad y salud en el trabajo.**
- **Reglamento de higiene y seguridad industrial.**
- **Recursos.**
 - Recursos humanos.
 - Coordinador de seguridad y salud en el trabajo.
- **Copasst o vigía ocupacional**
- **Brigada de emergencias**
- **Recursos físicos**
- **Recursos financieros.**

-SUBPROGRAMAS.

-SUBPROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO.

El conjunto de actividades encaminadas a la promoción y control de la salud de los trabajadores. Pretende garantizar óptimas condiciones de bienestar físico, mental y

social de los trabajadores; protegiéndolos de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolos en un puesto de trabajo acorde con sus condiciones mentales y físicas, manteniéndolos en aptitud de producción laboral.

1. Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones generales de salud y calidad de vida de los trabajadores.
2. Educar a los trabajadores para prevenir enfermedad común, accidente de trabajo, enfermedad profesional y riesgos específicos.
3. Capacitar en factores de riesgo, sus efectos sobre la salud y la manera de corregirlos
4. Ubicar al trabajador en el cargo acorde con sus condiciones psicológicas y físicas.
5. Hacer seguimiento periódico de los trabajadores para identificar y vigilar los expuestos a factores de riesgos específicos.

-SUBPROGRAMA DE HIGIENE INDUSTRIAL

Conjunto de actividades destinadas a la identificación, evaluación y control de los agentes contaminantes y factores de riesgo que se puedan presentar dentro de los ambientes de trabajo.

1. Reconocer, evaluar y controlar los agentes contaminantes que se generen en los puestos de trabajo y que puedan producir Enfermedad Profesional en los trabajadores.
2. El reconocimiento de los diferentes agentes contaminantes se realiza a través de inspecciones y evaluaciones ambientales.
3. Evaluación y monitoreo ambiental al nivel de los diferentes peligros que se hayan detectado en el panorama de riesgos y que se presentan en el sitio de trabajo, quedando registrado esta actividad en el cronograma de actividades para su ejecución.
4. Implementación de medidas de control

-SUBPROGRAMA DE SEGURIDAD INDUSTRIAL.

Es el conjunto de actividades destinadas a la prevención, identificación, evaluación y control de los factores de riesgo que generen accidentes de trabajo; evitando posibles lesiones, accidentes, enfermedades o la muerte al trabajador.

1. Inspecciones de los puestos y áreas de trabajo en conjunto con el Subprograma de Medicina y de Higiene Industrial.
2. Mantener control de los elementos de protección personal, suministrados a los trabajadores previa verificación de su funcionamiento y adaptabilidad para lo requerido.
3. Elaborar protocolos de mantenimiento Preventivo y Correctivo de herramientas, equipos y maquinaria, lo mismo que el plan de sustitución de estos.
4. Manual de inducción a nuevos trabajadores y educación continua empresarial.
5. Implementar programas de orden y aseo
6. Demarcación y señalización de áreas y puestos de trabajo
7. Elaboración y divulgación del Plan de emergencia y realización de simulacros en conjunto con el Subprograma de medicina del trabajo e higiene industrial.
8. Análisis de Incidentes y Accidentes de Trabajo.
9. Conformación de los grupos de apoyo - Brigadas de Emergencias, comités de prevención, control y extinción de incendios.

-OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la empresa, el empleador tendrá entre otras, las siguientes obligaciones:

- Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo.

- **Asignación y Comunicación de Responsabilidades:** Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección.
- **Rendición de cuentas al interior de la empresa:** A quienes se les hayan delegado responsabilidades en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), tienen la obligación de rendir cuentas internamente en relación con su desempeño. Esta rendición de cuentas se podrá hacer a través de medios escritos, electrónicos, verbales o los que sean considerados por los responsables. La rendición se hará como mínimo anualmente y deberá quedar documentada.
- **Definición de Recursos:** Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.
- **Cumplimiento de los Requisitos Normativos Aplicables:** Debe garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales de que trata el artículo 14 de la Ley 1562 de 2012.
- **Gestión de los Peligros y Riesgos:** Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones.
- **Plan de Trabajo Anual en SST:** Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.
- **Prevención y Promoción de Riesgos Laborales:** El empleador debe implementar y desarrollar actividades de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como de promoción de la salud en el Sistema de Gestión

de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), de conformidad con la normatividad vigente.

- Participación de los Trabajadores: Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable.

- Así mismo, el empleador debe informar a los trabajadores y/o contratistas, a sus representantes ante el Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, según corresponda de conformidad con la normatividad vigente, sobre el desarrollo de todas las etapas del Sistema de Gestión de Seguridad de la Salud en el Trabajo SG-SST e igualmente, debe evaluar las recomendaciones emanadas de estos para el mejoramiento del SG-SST.

- El empleador debe garantizar la capacitación de los trabajadores en los aspectos de seguridad y salud en el trabajo de acuerdo con las características de la empresa, la identificación de peligros, la evaluación y valoración de riesgos relacionados con su trabajo, incluidas las disposiciones relativas a las situaciones de emergencia, dentro de la jornada laboral de los trabajadores directos o en el desarrollo de la prestación del servicio de los contratistas.

- Dirección de la Seguridad y Salud en el Trabajo–SST en las Empresas: Debe garantizar la disponibilidad de personal responsable de la seguridad y la salud en el trabajo, cuyo perfil deberá ser acorde con lo establecido con la normatividad vigente y los estándares mínimos que para tal efecto determine el Ministerio del Trabajo quienes deberán, entre otras:

- a) Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación

- b) Informar a la alta dirección sobre el funcionamiento y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

- c) Promover la participación de todos los miembros de la empresa en la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

- Integración: El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa.

Parágrafo 1. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa.

4.3 MARCO CONCEPTUAL

ACCIDENTE DE TRABAJO

Acontecimiento no deseado y repentino que pueda resultar lesiones a las personas, daños a la propiedad y / o alteraciones del medio ambiente.

ADMINISTRADORAS DE RIESGOS PROFESIONALES (ARL)

Son las entidades encargadas de organizarla afiliación, el recaudo de las cotizaciones, el pago de las prestaciones económicas, la venta de los servicios adicionales de salud ocupacional y la prestación del servicio médico efectivo a través de las entidades promotoras de salud. En relación con los accidentes de trabajo están obligadas a vigilar y controlar la aplicación de las normas, garantizarla prestación de los servicios de salud y reconocer las prestaciones económicas que tuvieron lugar.

Toda entidad administradora de riesgos profesionales está obligada a realizar actividades de prevención de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, en las empresas afiliadas. Para este efecto deberá contar con una organización idónea estable, propia o contratada.

AUSENTISMO LABORAL

Es la ausencia al trabajo de la persona que lo realiza, ya sea por enfermedad o por causas variadas y diferentes (sociales, familiares, administrativas, etc.).

ANÁLISIS DE RIESGO

También conocido como **evaluación de riesgos** o **PHA** por sus siglas en inglés *Process Hazard Analysis*, es el estudio de las causas de las posibles amenazas y probables eventos no deseados y los daños y consecuencias que éstas puedan producir.

BOTIQUÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

Es el recurso básico para la prestación y atención en primeros auxilios, ya que en él se encuentran los elementos indispensables para dar atención inicial a las personas que sufren alguna lesión o evento y en muchos casos pueden ser decisivos para evitar complicaciones y salvar vidas.

BRIGADA DE EMERGENCIA

Deberá estar conformada por personas que aseguren el soporte logístico del plan de emergencias, por lo tanto, deben conocer las instalaciones, rutas alarmas. Estas personas serán entrenadas en extinción de incendios, rescates y salvamentos.

Para lograrlos objetivos de una brigada de emergencia.

COPASST O VIGÍA OCUPACIONAL

Es un medio importante para promocionar la seguridad y salud en todos los niveles de la empresa, busca acuerdos con la gerencia y la persona responsable por la dirección del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en función del logro de metas y objetivos concretos, divulgación de prácticas saludables y motivación para la adquisición de hábitos seguros.

CAPACITACIÓN

Como parte fundamental de las campañas de medicina preventiva, el trabajador debe recibir elementos teóricos y prácticos de prevención y control de enfermedades comunes, profesionales, accidentes e incidentes y primeros auxilios.

CONDICIONES DESALUD

Son el conjunto de variables objetivas y subjetivas de orden fisiológico y sociocultural que determinan o condicionan el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora. En su elaboración deben intervenir, además del personal de SST, otras dependencias de la empresa encargadas de las acciones de bienestar social, con el fin de orientar en forma integral sus programas. Este diagnóstico se obtiene a través de un proceso de recopilación y análisis de la información sobre los perfiles sociodemográficos y de morbilidad de la población trabajadora y la opinión directa de los trabajadores sobre sus condiciones (signos y síntomas) a partir de las experiencias cotidianas en su entorno de trabajo, al igual que sobre los hábitos que influyen sobre su bienestar y seguridad, a través de instrumentos como el auto reporte, encuestas, entre otros.

CONDICIONES DETRABAJO

Son el conjunto de variables subjetivas y objetivas que definen la realización de una labor concreta y el entorno en que esta se realiza e incluye el análisis de aspectos relacionados como la organización, el ambiente, la tarea, los instrumentos y materiales que pueden determinar o condicionarla situación de salud de las personas.

CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

Es el registro pormenorizado del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, en el cual se incluyen las tareas, los responsables y las fechas precisas de realización. Debe ser una propuesta factible que constituya una herramienta

administrativa para la realización de las actividades y permita la evaluación de la gestión (cumplimiento) del sistema de gestión en seguridad y salud en el trabajo.

ENFERMEDAD COMÚN

Se considera a aquella alteración de la salud que no tiene la consideración de accidente de trabajo ni enfermedad profesional.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

Se define como el daño, la patología médica o traumática contraída a consecuencia del trabajo.

ENFERMEDAD LABORAL

Es un estado patológico, adquirido a consecuencia a la exposición a factores de riesgo presentados en un ambiente trabajo en el que el trabajador está obligado a trabajar.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS

Laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión

EXAMEN OCUPACIONAL

Es aquel que se realiza para determinar las condiciones de salud del trabajador antes de su contratación, en función de las condiciones de trabajo a las que estaría expuesto, acorde con los requerimientos de la tarea y el perfil del cargo.

ELEMENTOS DE PROTECCIÓN PERSONAL.

Es cualquier equipo destinado a ser llevado o sujetado por el trabajador para que le proteja de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o su salud en el trabajo, así como cualquier complemento o accesorio destinado a tal fin.

Equipos de protección auditiva, visual, de rostro, de ropa, material o instrumentos destinados a proteger a los empleados de los elementos y sustancias que manipulan, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

FACTOR DE RIESGO

Existencia de elementos, fenómenos, ambientes y acciones humanas capaces de producir lesiones o daños materiales.

FACTOR DE RIESGO LOCATIVOS

Es una de las causas más importantes de accidentes de trabajo, ya que constituyen una condición permanente de la labor, por lo tanto, las características positivas o negativas que posean son una constante durante toda la jornada laboral y de ellas dependerá, en alto grado, la seguridad, el bienestar y la productividad de los trabajadores.

FACTOR RIESGO MECÁNICO

El conjunto de factores físicos que pueden dar lugar a una lesión por la acción mecánica de elementos de máquinas, herramientas, piezas a trabajar o materiales proyectados, sólidos o fluidos.

Representan factor de riesgo los objetos, puesto de trabajo maquinas, equipos y herramientas cuyo peso, tamaño y diseño pueden provocar esfuerzo, así como posturas y movimientos inadecuados que traen como consecuencia fatiga física y lesione osteomusculares.

FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIALES

Son entendidos como todas las situaciones y condiciones del trabajo que se relacionan con el tipo de organización, el contenido del trabajo y la ejecución de la tarea, los cuales tienen la capacidad de afectar, en forma negativa, el bienestar y la salud (física, psíquica y/o social) del trabajador y sus condiciones de trabajo.

HIGIENE INDUSTRIAL

Es la ciencia de la anticipación, la identificación, la evaluación y el control de los riesgos que se originan en el lugar de trabajo o en relación con él y que pueden poner en peligro la salud y el bienestar de los trabajadores, teniendo también en cuenta su posible repercusión en las comunidades vecinas y en el medio ambiente en general.

INVESTIGACION DE ACCIDENTES DE TRABAJO

Es descubrir todos los factores que intervienen en la génesis de los mal llamados "accidentes", buscando causas y no culpables. El objetivo de la investigación debe ser neutralizar el riesgo desde su fuente u origen, evitando asumir sus consecuencias como inevitables.

INCIDENTE DE TRABAJO

Es un acontecimiento no deseado, que bajo circunstancias diferentes pudo haber resultado en daño físico, lesión o enfermedad ocupacional o daño a la propiedad.

MAPA DE RIESGOS

Es un instrumento, que, permite localizar los factores nocivos en un espacio de trabajo.

MEJORA CONTINUA

Es una parte importante de los Sistemas de Calidad que permite mejorar la eficiencia en la producción de bienes y servicios y lograr una cultura de mejoramiento permanente terminado.

NORMAS DE SEGURIDAD

Entiende por Norma a una regla a la que se debe ajustar la puesta en marcha de una operación. También se puede definir como una guía de actuación por seguir o como un patrón de referencia.

PROGRAMA DE MEDICINA PREVENTIVA Y DE TRABAJO

Tiene como finalidad la promoción, prevención de la salud frente a los factores de riesgo laborales, también recomienda lugares óptimos de trabajo de acuerdo a las condiciones psicofisiológicas del empleado con el fin de que este pueda desarrollar sus actividades sin dificultad.

PRIMEROS AUXILIOS

el cuidado inmediato que se le presta a una persona que ha sido herida o repentinamente afectada por alguna enfermedad o lesión; con el propósito de disminuir su sufrimiento, prevenir lesiones mayores y hasta salvarle la vida mientras se consigue ayuda de personal más capacitado. Esto incluye primeros auxilios físicos (control de sangrados, quemaduras, etc.) y primeros auxilios psicológicos (palabras de aliento, apoyo emocional).

PLAN CAPACITACIONES

Son talleres o asesorías empresariales constituyen una herramienta eficaz en la sensibilización, el aprendizaje, la participación, el sentido de compromiso y de auto cuidado en los trabajadores.

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es la directriz general que permite orientar el curso de unos objetivos para determinar las características y alcances del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo

RIESGO

La probabilidad de que un objeto material, sustancia o fenómeno pueda desencadenar daños en la salud física, psicológica, emocional, social del trabajador.

RIESGO FISICO

Se trata de una exposición a una velocidad y potencia mayores de la que el organismo puede soportar en el intercambio de energía entre el individuo y el ambiente que implica toda situación de trabajo

RIESGO ERGONOMICO

Involucra todos aquellos agentes o situación que tiene que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a la fisonomía humana.

RIESGO QUIMICO

Es aquel riesgo susceptible de ser producido por una exposición no controlada a agente químicos la cual puede desencadenar efectos agudos o crónicos y la aparición de las enfermedades.

SALUD

Es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades

SEGURIDAD INDUSTRIAL

La Seguridad Industrial es el sistema de disposiciones obligatorias que tienen por objeto la prevención y limitación de riesgos, así como la protección contra accidentes capaces de producir daños a las personas, a los bienes o al medio ambiente derivados de la actividad industrial o de la utilización, funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones o equipos y de la producción, uso o consumo, almacenamiento o rehecho de los productos industriales.

SEGURIDAD Y SALUD EN TRABAJO

Consiste en la planeación y ejecución de actividades de medicina, y seguridad e higiene industrial, que tiene como objetivo mantener y mejorar la salud de los trabajadores en la empresa.

TRABAJO

Es el esfuerzo realizado por los seres humanos con la finalidad de producir riqueza transformando la naturaleza con el fin de mejorar la calidad de vida.

TOXICIDAD

Es la potencialidad que tiene un producto para causar daño a un organismo vivo. Es la relación entre la dosis (cantidad) y la respuesta (efecto), que se produce en un sistema orgánico. Desde el punto de vista médico, la bondad de un insecticida estriba en su alta efectividad para los insectos y baja toxicidad para los mamíferos.

5. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

5.1 INFORMACION DE LA EMPRESA

RAZON SOCIAL	IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.
ACTIVIDAD ECONOMICA	4530: Comercio de partes, piezas (autopartes) y accesorios (lujos) para vehículos automotores 4520 mantenimiento y reparación de vehículos automotores
UBICACIÓN	CR 68 L BIS 37 D 74 SUR BARRIO CARVAJAL – BOGOTA CALLE 29 NO. 13- 34 BODEGA 2 - PEREIRA
REP. LEGAL - NIT	900.333.126-3 WILSON COLON ROSERO REYES
TELEFONO	3367996
PAGINA WEB	http://sakatagroup.vip/

- MISION

Somos una empresa dedicada a la producción de sistemas de Inyección Diesel y sus partes, distribución de productos de alta calidad a precio competitivo y con el mejor servicio de suministro confiable, satisfaciendo las necesidades de nuestros clientes, brindándoles productos de buena calidad, servicio cálido y precios competitivos.

-VISION

En el 2022 seremos una importante empresa creadores de tecnología como resultado de la permanente investigación, desarrollando ingeniería de alta precisión y asegurando el cumplimiento de exigentes requerimientos de alta, en la región y el país.

-QUIENES SOMOS

En la actualidad la empresa cuenta con 13 trabajadores, distribuidos entre personal administrativo y operativo.

Importaciones y Marketing Colombiana S.A.S, somos importadores directos y comercializadores de repuestos para sistemas de inyección Diesel, equipos para comprobarlos y a su vez prestamos el servicio de mantenimiento y reparación de dichos sistemas. Nuestro objetivo principal es convertirnos en un reconocido distribuidor, con productos fabricados bajo la marca SAKATA.

Sakata Precisión Industry S.A. Hace parte de uno de los más importantes grupos de fabricantes de autopartes de Asia, nuestra principal actividad es la producción de sistemas de Inyección Diesel y sus partes, además, fabricamos bancos y equipos de prueba, partes para turbocargadores y partes para motor.

Desde 1988 creamos tecnología como resultado de la permanente investigación, desarrollando ingeniería de alta precisión y asegurando el cumplimiento de exigentes requerimientos de calidad de fabricantes de equipo original.

Distribuimos productos de alta calidad a precio competitivo y con el mejor servicio de suministro confiable.

- **JORNADA LABORAL**

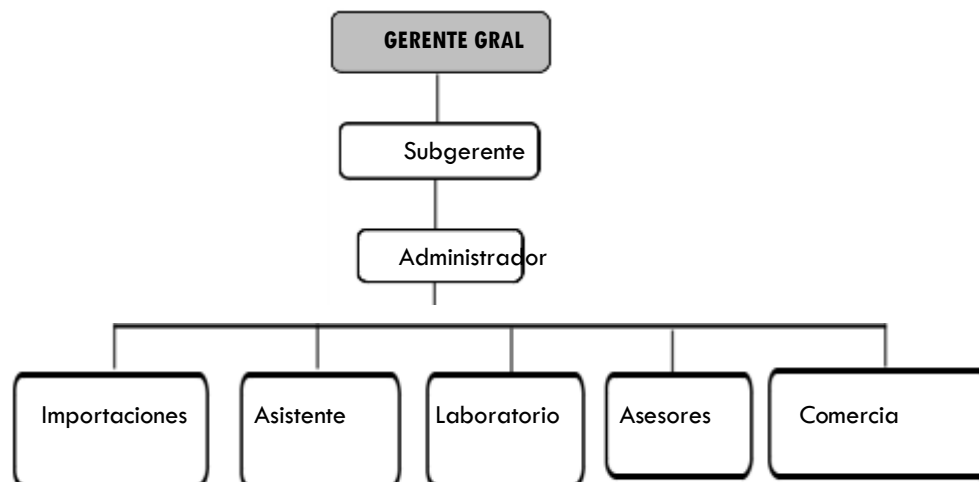
La jornada laboral de la empresa IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S. difiere entre los colaboradores de planta y la parte administrativa, ya que la parte operativa de la organización permanece constantemente en la empresa.

JORNADA LABORAL		
DIAS	HORARIO	DESCANSOS
Lunes - viernes	7:00 am – 5:00 pm	9:00 a 9:15 desayuno 12:00 a 12:30 almuerzo
Sábados	8:00 am - 1:00 pm	9:00 a 9:15 desayuno

-ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

El total del recurso humano es de 19 colaboradores

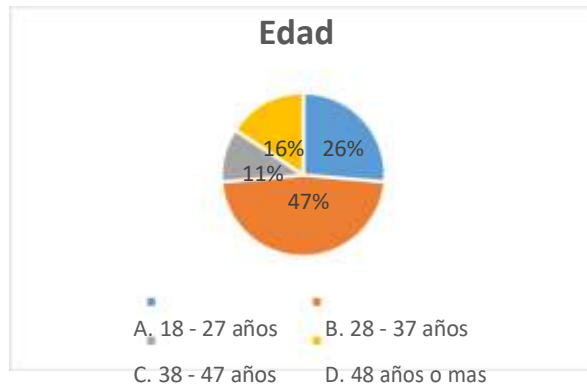
IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.
ORGANIGRAMA GENERAL



-PERFIL SOCIODEMOGRAFICO

-Distribución por edad

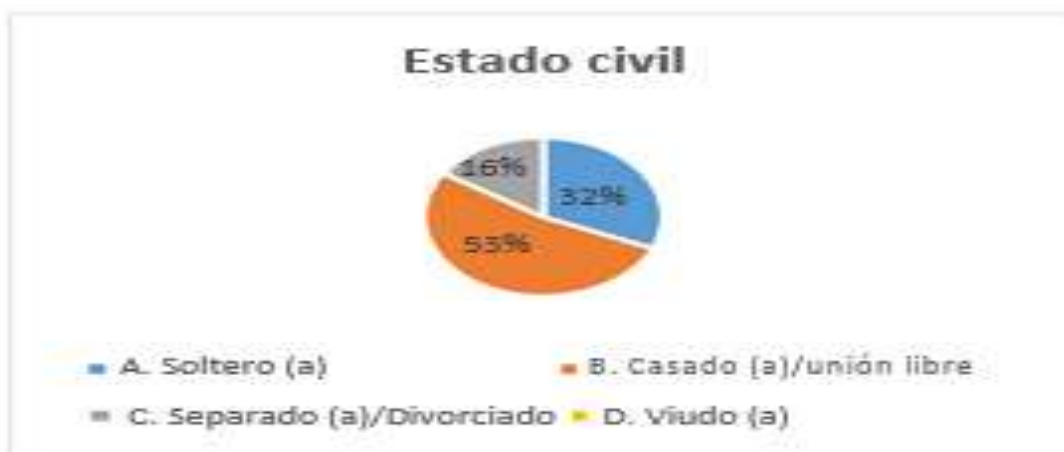
Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
EDAD	A. 18 - 27 años	5	26
	B. 28 - 37 años	9	47
	C. 38 - 47 años	2	11
	D. 48 años o mas	3	16



De acuerdo con los datos estadísticos la mayor población trabajadora se encuentra en el rango de edades entre los 28-37 años, con un porcentaje de participación del 47%, el 26% se encuentra en el rango de edades entre 18-27, la edad de 48 años en adelante se encuentra en 16% y el grupo de edades entre 38-47 se observa un 11% siendo este el de menor participación

-Estado civil:

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
ESTADO CIVIL	A. Soltero (a)	6	32
	B. Casado (a)/unión libre	10	53
	C. Separado (a)/Divorciado	3	16
	D. Viudo (a)	0	0



Dentro de la población trabajadora se evidencia que el 53% se encuentra casado o en unión libre, el 32% soltero y el 16% separado o divorciado.

-Distribución por género

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
GÉNERO	A. Masculino	11	58
	B. Femenino	8	42



Dentro de la población trabajadora de la empresa se encuentra que el 58% son hombres y el 42% mujeres.

-Personas a cargo

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	A. Ninguna	3	16
	B. 1 - 3 personas	15	79
	C. 4 - 6 personas	1	5
	D. Más de 6 personas	0	0



Dentro de la población trabajadora se encuentra que el 79% tiene entre 1-3 personas a cargo siendo más de la mitad del número de trabajadores, el 16% no tiene ninguna persona a cargo y el 5% tiene de 4 a 6 personas a cargo.

-Nivel de escolaridad

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
NIVEL DE ESCOLARIDAD	A. Primaria	2	11
	B. Secundaria	11	58
	C. Técnico / Tecnólogo	4	21
	D. Universitario	2	11
	E. Especialista / Maestro	0	0

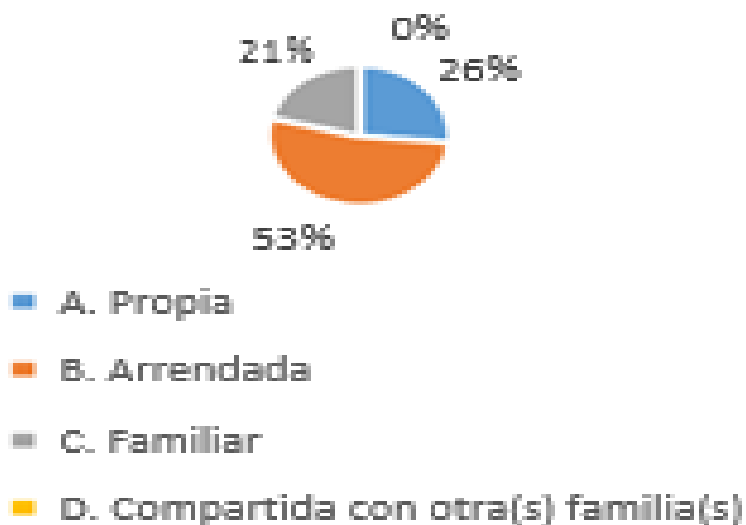


De acuerdo con los datos estadísticos la población trabajadora tiene nivel educativo secundaria del 58%, el 21% son técnicos o tecnólogos, el 11% universitarios y el 11% primaria.

-Tenencia de vivienda

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
TENENCIA DE VIVIENDA	A. Propia	5	26
	B. Arrendada	10	53
	C. Familiar	4	21
	D. Compartida con otra(s) familia(s)	0	0

Tenencia de vivienda



La población trabajadora dentro de las estadísticas según la tenencia de vivienda se encuentra de la siguiente forma, arrendada el 53% el cual es más de la mitad del porcentaje y el 26 % propia y el 21% familiar

-Uso del tiempo libre

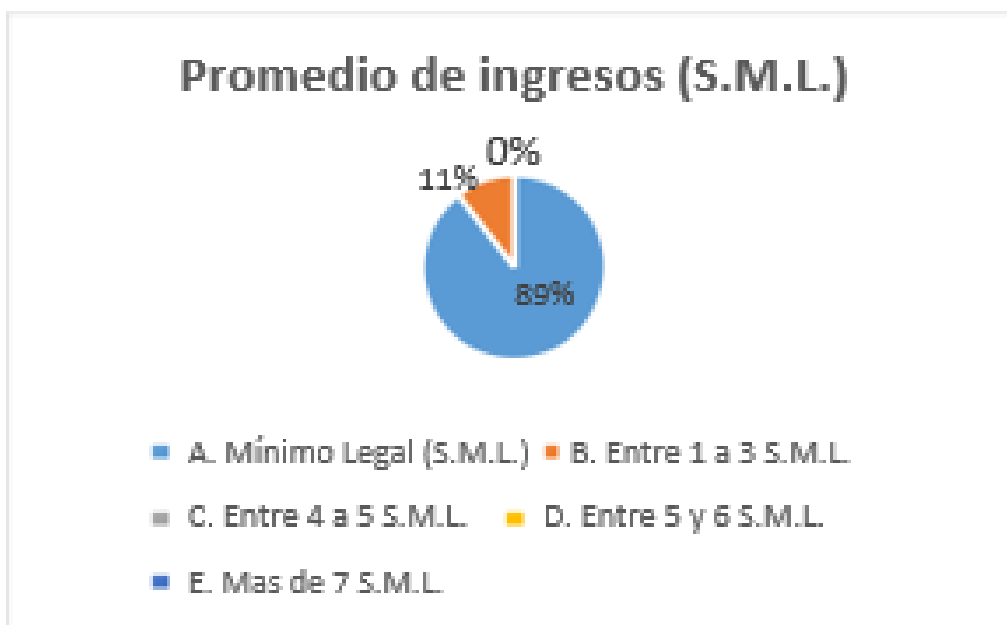
Pregunta	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
USO DEL TIEMPO LIBRE	A. Otro trabajo	2	11
	B. Labores domésticas	4	21
	C. Recreación y deporte	7	37
	D. Estudio	3	16
	E. Ninguno	3	16



De acuerdo con los datos estadísticos la población trabajadora desarrolla las siguientes actividades en el tiempo libre, el 37% recreación y deporte, 21% labores domésticas, 16 % estudio y también el 16% no se realiza ninguna actividad y el 11% restante utilizan su tiempo libre en otro trabajo

-Ingresos salariales

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
PROMEDIO DE INGRESOS (S.M.L.)	A. Mínimo Legal (S.M.L.)	17	89
	B. Entre 1 a 3 S.M.L.	2	11
	C. Entre 4 a 5 S.M.L.	0	0
	D. Entre 5 y 6 S.M.L.	0	0
	E. Mas de 7 S.M.L.	0	0



Según el promedio de los ingresos de la población trabajadora es de 89% que corresponde al salario mínimo y el 11% entre 1 a 3 S.M.L.

-Antigüedad en la empresa

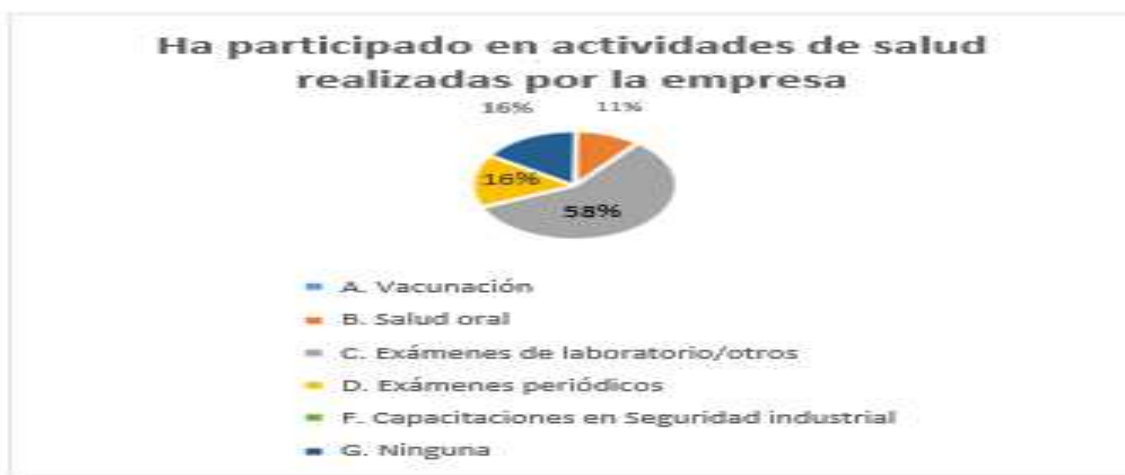
Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
ANTIGÜEDAD EN LA EMPRESA	A. Menos de 1 año	3	16
	B. De 1 a 5 años	11	58
	C. De 5 a 10 años	3	16
	D. De 10 a 15 años	1	5
	E. Más de 15 años	1	5



De acuerdo con los datos estadísticos de la población trabajadora, la antigüedad en la empresa de la población está de la siguiente forma, el 58% de 1-5 años, 16% de 5 a 10 años, 16% menos de un año, 5% de 10 a 15 años y el 5% más de 15 años.

-Participación en actividades de la empresa

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
HA PARTICIPADO EN ACTIVIDADES DE SALUD REALIZADAS POR LA EMPRESA	A. Vacunación	0	0
	B. Salud oral	2	11
	C. Exámenes de laboratorio/otros	11	58
	D. Exámenes periódicos	3	16
	E. Spa (Relajación)	0	0
	F. Capacitaciones en Seguridad industrial	0	0
	G. Ninguna	3	16



De acuerdo con los datos estadísticos de la población trabajadora el 58% ha participado en exámenes de laboratorio, el 16% ha participado en exámenes periódicos, el 16% informa que no ha participado en actividades dentro de la empresa y el 11% en actividades de salud oral.

-Antigüedad en el cargo

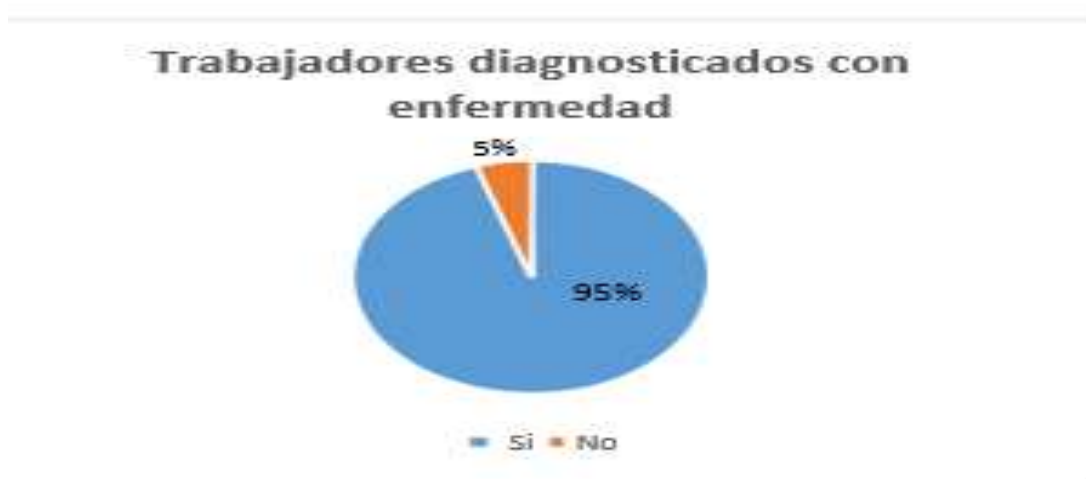
Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
ANTIGÜEDAD EN EL CARGO ACTUAL	A. Menos de 1 año	4	21
	B. De 1 a 5 años	13	68
	C. De 5 a 10 años	1	5
	D. De 10 a 15 años	1	5
	E. Más de 15 años	0	0



De acuerdo con los datos estadísticos de la población trabajadora la antigüedad en el cargo actual de la población se encuentra de la siguiente forma, el 68% de 1-5 años, el 21% menos de 1 año, el 5% de 5-10 años y 5% de 10-15 años.

-Diagnóstico de enfermedad

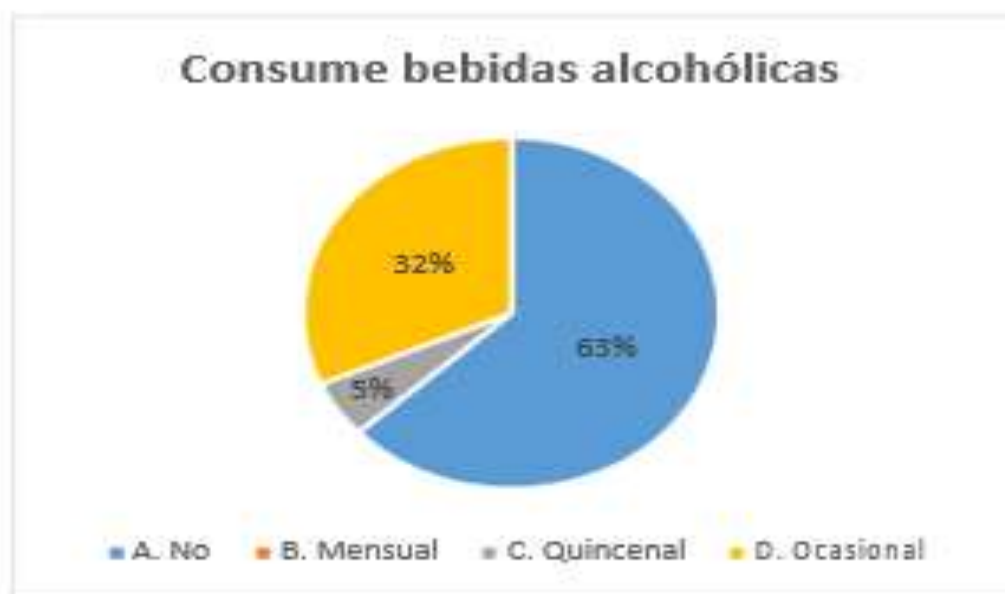
Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
LE HAN DIAGNOSTICADO ALGUNA ENFERMEDAD	A. Si	1	5
	B. No	18	95



Dentro de la población trabajadora se encuentra que el 95% se encuentra diagnosticado con enfermedad y el 5% sin enfermedades.

-Consumo de bebidas alcohólicas

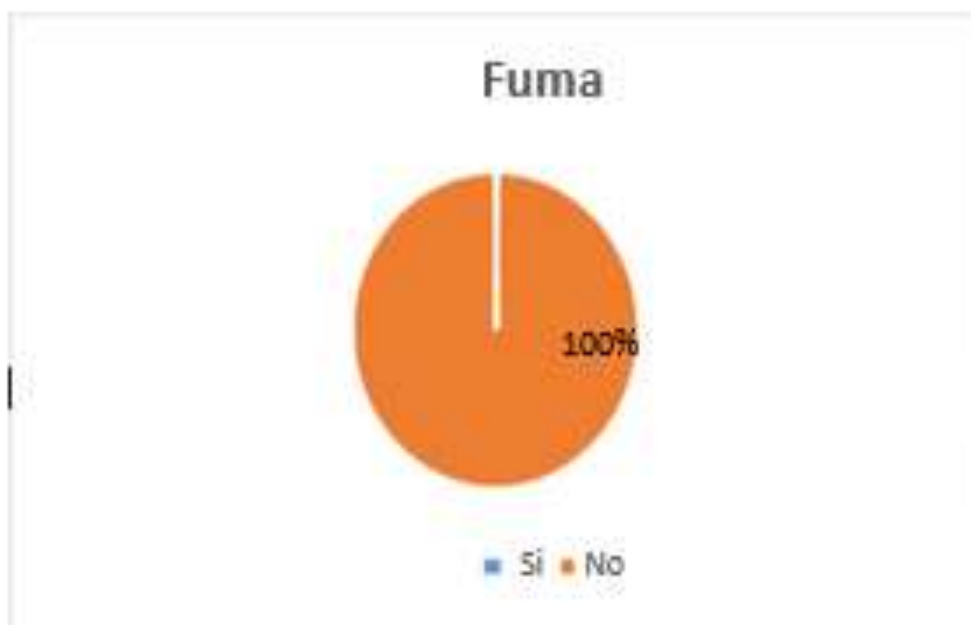
Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
CONSUME BEBIDAS ALCOHOLICAS	A. No	12	63
	B. Mensual	0	0
	C. Quincenal	1	5
	D. Ocasional	6	32



Dentro de la población de trabajadores según las estadísticas el 63% no ingiere bebidas alcohólicas, el 32% consume bebidas alcohólicas ocasionalmente y el 5% quincenal.

-Consumo de tabaco

Variable	Respuesta	Numero Trabajadores	% trabajadores
FUMA	A. Si	0	0
	B. No	19	100



Se evidencia que el 100% de la población trabajadora no fuma.

-Práctica de actividad deportiva

Variable	Respuesta	Numero	%
		Trabajadores	trabajadores
PRACTICA ALGUN DEPORTE	A. Si	7	37
	B. No	12	63



Según la encuesta el 63% de la población trabajadora no practica deportes, mientras que el 37 % restante si lo hace.

5.2 OBJETIVOS Y ALCANCE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo - SG-SST, una vez aprobado por la Gerencia o el representante legal, será coordinado por el Profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo y su ejecución se realizará con el apoyo de los miembros del Copasst o Vigía.

-OBJETIVOS

- Garantizar la adecuación, conveniencia y eficacia de la gestión del riesgo laboral mediante la revisión periódica gerencial.
- Promover, preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores, mediante el control de los riesgos que atenten contra su calidad de vida, el medio ambiente y el patrimonio de la empresa.
- Disminuir las condiciones peligrosas y actos inseguros mediante la implementación de un control efectivo para los riesgos significativos presentes en la actividad laboral.
- Prevenir todo daño para la salud evitando enfermedades profesionales y comunes que puedan interrumpir el libre desempeño de las labores.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos legales que en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo apliquen a la organización.

Promover programas para incorporar la participación de la población trabajadora en el cuidado individual y colectivo.

- Velar por la recuperación del trabajador y su calidad de vida mediante el proceso de reintegro laboral. Monitorear el desempeño del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- Promover el mejoramiento del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de proveedores y contratistas para fomentar el cumplimiento de las exigencias legales.
- Alcance
- El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de la empresa tiene alcance sobre todos los trabajadores vinculados directamente o a través de contratos

temporales, personal independiente y contratistas.

5.3 EXIGENCIAS LEGALES

El Sistema de Gestión está soportado en toda una estructura legal, tal como se puede observar en

[Anexo 1 – Matriz legal del SGSST](#)

5.4 DIAGNOSTICO INTEGRAL DE CONDICIONES DE TRABAJO Y SALUD

5.4.1 EVALUACION INICIAL

Se realizó la evaluación inicial del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.**, identificando las prioridades para así establecer un plan de trabajo anual.

[Anexo 2. Evaluación inicial](#)

-CONDICIONES DE TRABAJO

A continuación, se relacionan los riesgos identificados en las diferentes áreas de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.**

[Anexo 3. Condiciones de trabajo](#)

[Anexo 4. Formato de reporte de incidente y accidente de trabajo](#)

En la actualidad no se han presentado accidentes de trabajo.

-CONDICIONES DE SALUD

A la fecha no se ha reportado casos de enfermedad laboral.

De acuerdo con la encuesta sociodemográfica realizada a la población trabajadora de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S.**, se evidenciaron las siguientes molestias en los trabajadores.

Tabla. Enfermedades comunes

MOLESTIAS FRECUENTES EN LOS TRABAJADORES	No DE TRABAJADORES AFECTADOS
Cefalea	8
Dolores musculares	8
Agotamiento físico	3
Alteraciones visuales	3
Alteraciones sistema digestivo	2
Dificultad auditiva	2
Alteraciones del temperamento	4

Fuente: Propia

-MATRIZ DE IDENTIFICACION DE PELIGROS Y EVALUACION DEL RIESGO

La Matriz de IPEVR es un formato donde se ingresan los peligros que se evidenciaron en la inspección inicial, posteriormente se deben de evaluar basándose en la GTC 45 para así determinar los planes de acción y el plan anual de trabajo frente a los peligros existentes en relación con el medio, la fuente y el trabajador.

Anexo 5. Matriz IPEVR

Anexo 6 -Matriz peligros

5.5 POLITICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

“Se debe establecer una política de Seguridad y Salud en el trabajo que debe ser parte de la política de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas” Decreto 1072, Cap. 6

Anexo 7. Política de SST

5.6 POLITICA DE CONTROL DE CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

Anexo 8. Política de control de consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas

5.7. COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Se conformará el Comité de Convivencia Laboral para velar por el bienestar del trabajador dentro de la empresa.

Anexo 9. Conformación del comité de convivencia laboral

-RESPONSABILIDADES DEL COMITÉ DE CONVIVENCIA

Anexo 10. Responsabilidades del comité de convivencia

-POLITICA DE CONVIVENCIA LABORAL

Anexo 11. Política de convivencia laboral

5.8 POLITICA DE AUDITORIA INTERNA

Las auditorías internas se realizarán con el objetivo de hacer seguimiento de los procesos de la organización con mayor frecuencia y detalle; contribuyendo a la mejora continua de la organización, para cumplir con lo anterior se debe:

1. Planificar el programa de auditorias
2. Planificar las auditorias de procesos dentro de la empresa
3. Llevar a cabo la auditoria
4. Informar sobre la auditoria
5. Realizar un seguimiento de las mejoras planteadas

Anexo 12. Política de auditoría interna

5.9 REGLAMENTO DE HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

Anexo 13. Reglamento de higiene y seguridad industrial

5.10 COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO - COPASST

-COMITÉ PARITARIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Comité es un organismo de promoción y vigilancia de las normas y reglamentos de Seguridad y Salud en el Trabajo y no se ocupa, por lo tanto, de tramitar asuntos referentes a la relación contractual laboral propiamente dicha.

La creación del Comité estaría limitada al número de empleados que laboren en la empresa, dejando como número mínimo de trabajadores diez (10). Es decir, sólo las empresas con más de diez (10) trabajadores deberían crear un Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 2013 de 1986), donde su conformación debe ser de acuerdo a la siguiente tabla:

NÚMERO DE EMPLEADOS DE LA EMPRESA	COMPOSICIÓN DEL COPASST
De 10 a 49	Un representante por cada una de las partes
De 50 a 499	Dos representantes por cada una de las partes
De 500 a 999	Tres representantes por cada una de las partes
De 1000 o más trabajadores	Cuatro representantes por cada una de las partes

-LAS FUNCIONES INCLUYEN:

- Proponer a la administración la ejecución de medidas y el desarrollo de actividades que procuren y mantengan la salud en los lugares y ambientes de trabajo.

- Proponer y participar en actividades de capacitación en SST dirigidas a trabajadores.
- Colaborar con los funcionarios de entidades gubernamentales de SST en las actividades que estos adelanten en la empresa y recibir por derecho propio los informes correspondientes.
- Vigilar el desarrollo de las actividades que en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial debe realizar la empresa de acuerdo con el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial y las normas vigentes; y promover su divulgación y observación.
- Colaborar en el análisis de las causas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, proponer al empleador las medidas correctivas a que haya lugar para evitar su ocurrencia.
- Evaluar los programas de SST que se desarrollan en la empresa.
- Visitar periódicamente los lugares de trabajo e inspeccionar los ambientes, máquinas, equipos, aparatos y las operaciones realizadas por el personal de trabajadores en cada área e informar a la administración sobre la existencia de factores de riesgo y sugerir las medidas correctivas y de control.
- Estudiar y considerar las sugerencias que presenten los trabajadores, en materia de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial.
- Servir como un organismo de coordinación entre el empleador y los trabajadores en la solución de problemas relativos a la SST.
- Tramitar los reclamos de los trabajadores relacionados con la SST.

-FUNCIONES DEL PRESIDENTE DEL COMITÉ:

- Presidir y orientar las reuniones en forma dinámica y eficaz.
- Llevar a cabo los arreglos necesarios para determinar el lugar o el sitio de las reuniones.
- Notificar por escrito a los miembros del Comité sobre la convocatoria a las reuniones por los menos una vez al mes.
- Preparar los temas que van a tratarse en cada reunión

-FUNCIONES DEL SECRETARIO:

- Verificar la asistencia de los miembros del Comité a las reuniones programadas

- Tomar nota de los temas tratados, elaborar el acta de cada reunión y someterla a la discusión y aprobación del Comité.
- Llevar el archivo referente a las actividades desarrolladas por el Comité y suministrar toda la información que requieran el empleador y los trabajadores.

- FUNCIONES DEL EMPLEADOR:

- Propiciar la elección de los representantes de los trabajadores al Comité garantizando la libertad y oportunidad de las votaciones.
- Designar sus representantes al Comité.
- Designar el presidente del Comité
- Proporcionar los medios necesarios para el normal desempeño de las funciones del Comité.
- Estudiar las recomendaciones emanadas del Comité y determinar la adopción de las medidas más convenientes e informarle las decisiones tomadas al respecto.

FUNCIONES DE LOS TRABAJADORES:

- Elegir libremente sus representantes
- Informar al Comité las situaciones de riesgo que se presenten y manifestar sus sugerencias para el mejoramiento de las condiciones de SST en la empresa.
- Cumplir con las normas de Medicina, Higiene y seguridad Industrial en el trabajo y con los reglamentos e instrucciones de servicio ordenados por la gerencia.

Anexo 14. Formatos del Copasst

5.11 CAPACITACION DE INDUCCION

“Se debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione los conocimientos para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, además de todos los temas relacionados con la SST” Decreto 1072 Cap.6

Anexo 15. Programa de capacitación e inducción

Anexo 16. -Registro capacitación inducción

Anexo 17. -Plan anual capacitación

5.12. RESPONSABILIDADES DEL SG-SST

Se notificará las responsabilidades en los temas relacionados con SST a las personas que conforman el COPASST, a la alta gerencia y a la población trabajadora.

Anexos 18. Responsabilidades del SG-SST

5.13 EVALUACIONES MÉDICAS OCUPACIONALES

Evaluación, análisis y control de las patologías de origen laboral y común de la población trabajadora.

Anexo 19. Evaluaciones medicas ocupacionales

5.14. CUSTODIA DE HISTORIAS CLINICAS

Se debe tener la custodia de las historias clínicas a cargo de una institución prestadora de servicios en Seguridad y Salud en el Trabajo o del médico que practica los exámenes laborales en la empresa.

5.15 PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA

Identificar los agentes que ponen en peligro la salud de la población trabajadora de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S**

Anexo 20. Programa de vigilancia epidemiológica

5.16 EVALUACION DE CONTRATISTAS

Se evaluará si los proveedores de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S**, cumplen con los requerimientos relacionados con Seguridad y Salud en el trabajo

Anexo 21. Evaluación de contratistas

5.17 PLAN DE EMERGENCIA Y ANALISIS DE VULNERABILIDAD

“El empleador debe implementar un programa de prevención, preparación y respuesta ante emergencias”

Para ello se debe:

1. Identificar todas las amenazas
2. Identificar los recursos disponibles
3. Analizar la vulnerabilidad de la empresa
4. Valorar y evaluar los riesgos
5. Diseñar e implementar procedimientos para prevenir y controlar las amenazas
6. Formular el plan de emergencia
7. Asignar los recursos
8. Implementar acciones para reducir la vulnerabilidad de la empresa frente a las amenazas
9. Informar, capacitar, entrenar y dotar a la brigada de emergencia
10. Informar, capacitar, entrenar y dotar a toda la población trabajadora
11. Realizar simulacros

5.18 REGISTRO DE ENTREGA DE EPP Y DOTACION

Anexo 23. Registro de entrega de EPP y Dotación

5.19 INDICADORES

Generalmente se utilizan para reflejar una situación determinada y las tendencias al cambio, además sirven para:

- Evaluar la gestión,
- Identificar oportunidades de mejoramiento,
Sensibilizar a la población trabajadora,
- Tomar medidas preventivas.

Anexo 24. Tablero Indicadores

Anexo 25. Indicadores

5.20 PRESUPUESTO

Se presupuestan los recursos relacionados con Seguridad y Salud en el trabajo para cada año para dar cumplimiento al plan anual de trabajo.

5.21 PLAN ANUAL DE TRABAJO

La empresa diseña y define un plan de trabajo anual para el cumplimiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual identifica los objetivos, metas, responsabilidades, recursos, cronograma de actividades y debe estar firmado por el empleador y el responsable del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Anexo 26. Plan de trabajo anual

5.22 MODELO PARA COSTEAR ACIIDENTE DE TRABAJO

Anexo 27. Modelo costeo AT

6.CONCLUSIONES

Se diseñó el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo bajo los estándares mínimos de la Resolución 0312 del 2019 para **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S** se encuentra en el proceso de implementación del Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

Se propuso la modificación del organigrama de acuerdo con la distribución de los cargos que se evidenciaron en la inspección inicial.

Se realizó la MATRIZ IPEVR para establecer los planes de acción.

Se redactó un modelo de política de convivencia laboral y seguridad vial, además de un formato de lista de chequeo de vehículos.

Se diligenció el Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S**, dando cumplimiento al Decreto Único de Seguridad y Salud en el trabajo se realizó la matriz de requerimientos legales que aplica a la distribuidora.

El personal cuenta con la capacitación de inducción, matriz de riesgos y políticas.

Se determinó el presupuesto anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

De acuerdo a las diferentes inspecciones realizadas en **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S** se concluye que el SG-SST carece de bases sólidas las cuales no permiten que se implemente de la manera adecuada; cabe destacar que las condiciones del ambiente laboral, además de la falta de intervenciones en la fuente, el medio y el trabajador aumentan la probabilidad que la población trabajadora pueda sufrir lesiones o alteraciones en su bienestar físico, mental y psicológico; por lo anterior se recomienda.

7.RECOMENDACIONES

- Se recomienda modificar el Organigrama.
- Iniciar investigación de los incidentes, accidentes y enfermedades laborales reportadas.
- Velar por el cumplimiento de las diferentes políticas de **IMPORTACIONES Y MARKETING COLOMBIANA S.A.S**
- Realizar la inspección de los vehículos una vez al mes.
- Conformar el comité de convivencia laboral y velar porque se cumpla con sus responsabilidades.
- Cumplir con las responsabilidades del SG-SST.
- Diseñar y cumplir con el plan anual de capacitación.
- Llevar a cabo programas de capacitación de inducción, reinducción, manejo de cargas, pausas activas, y 5S
- Capacitar a la población trabajadora en primeros auxilios y brigadas de emergencia.
- Diseñar programas de señalización
- Dotar de botiquín de primeros auxilios y evacuación.
- Realizar un control de las afiliaciones al SGRL de los proveedores.
- Programar exámenes médicos periódicos.

- Dotar de equipo de oficina al personal administrativo y operativo.
- Diseñar programas de vigilancia epidemiológica para las patologías de origen laboral más comunes en la población trabajadora.
- Conformar las brigadas de emergencia
- Realizar el plan de emergencia
- Implementar el programa de residuos solidos
- Llevar un registro de entrega de elementos de protección personal y dotación como lo dicta el CODIGO SUSTANTIVO DEL TRABAJO.
- Cumplir con el plan de trabajo anual.

8. BIBLIOGRAFIA

CORTES DIAZ, José María. Seguridad e higiene del trabajo: Técnicas de prevención de riesgos laborales. México: Alfaomega, 2002, p. 592

MANCERA FERNANDEZ, Mario. Seguridad e Higiene Industrial gestión de Riesgos. Bogotá, Alfa Omega Colombiana, 2012, p. XII

DECRETO 1072 DE 2015, Decreto Único Reglamentario, Capítulo VI, Artículo 2.2.4.6.4.

ARSEG. Compendio de normas legales sobre salud ocupacional. 1995. P.168

ARL Sura-Conceptos Básicos - Presentación Panorama FR-Sura.

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS Y CERTIFICACION. Bogotá INCOTEC, 2000.

COLOMBIA.CONGRESO DE LA REPUBLICA, Ley 1562 (11 de julio de 2012). Bogotá D.C 2012.

COLOMBIA MINISTERIO DE TRABAJO, Decreto 1072 (26 de mayo de 2015, Capítulo 6. Bogotá D.C. 2015.

COLOMBIA MINISTERIO DE TRABAJO, Resolución 1111 (27 de marzo de 2017) 1072 (26 de mayo de 2015, Bogotá D.C. 2017.